

IV PLAN DE IGUALDAD DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR (2024-2028)

1. INTRODUCCIÓN
2. AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR
3. NORMATIVA Y HERRAMIENTAS DEL MINISTERIO DE IGUALDAD
4. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA MUNICIPAL
 - 4.1.- ANÁLISIS CUALITATIVOS
 - 4.2.- ANÁLISIS CUANTITATIVO
- 5.- ANÁLISIS DE APLICACIÓN Y TEMPORAL
- 6.- OBJETIVOS GENERALES, MEDIDAS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS ESPECÍFICOS E INDICADORES DEL PLAN
 - 6.1.- OBJETIVOS GENERALES
 - 6.2.- MEDIDAS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS ESPECÍFICOS E INDICADORES
 - 6.3.- METODOLOGÍA
 - 6.4.- VIGENCIA Y CRONOGRAMA
- 7.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN
- 8.- ANEXOS:
 - 8.1.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - 8.2.- MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
 - 8.3.- MODELO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO



1.- INTRODUCCIÓN:

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, consagrando el art. 9.2 del texto constitucional la obligación por parte de los poderes públicos de garantizar que esa igualdad sea real y efectiva. No obstante, el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, las acciones ya emprendidas y los progresos alcanzados, no han sido suficientes para superar los obstáculos que dificultan su plena efectividad.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en Diciembre de 1.979 y ratificada por España en 1.983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 01 de mayo de 1.999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el artículo 11 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acuerdo comunitario sobre Igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de Igualdad de trato, la 2.002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.



La igualdad es un derecho básico que rige el funcionamiento de las Sociedades Democráticas. En nuestro país, la Constitución Española recoge como derecho de los Españoles y Españolas la igualdad efectiva, reconociendo que todos y todas somos iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo; religión o circunstancias personales o sociales.

Por su parte, en nuestra Comunidad Autónoma y como consecuencia del desarrollo de este principio constitucional y europeo, el Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y, particularmente, siendo consciente de las diferencias culturales que producen desigualdades por razón de sexo, regula como principio relevante la igualdad efectiva del hombre y la mujer, promoviendo la plena incorporación de las mujeres a la vida social superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política. En consecuencia desde la década de los 80 la Comunidad Autónoma de Andalucía identifica la igualdad entre hombres y mujeres como una prioridad en sus planteamientos políticos, realizando sucesivas actuaciones para favorecer el desarrollo de valores a favor de la igualdad de género. Estas actuaciones se han vertebrado a través de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y de los diferentes Plantes para la Igualdad que el Gobierno Andaluz ha puesto en marcha durante este tiempo.

Los esfuerzos realizados han dado lugar a notables avances en el seno de nuestra sociedad, pero aún se siguen manifestando hechos y comportamientos que evidencian desigualdades personales, sociales, y profesionales entre hombres y mujeres. Por ello, es necesario continuar avanzando para impulsar y consolidar valores favorables a una relación igualitaria entre los géneros.

Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Y aunque en los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia, así



como se constata que las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno u otro sexo, también es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado en unas condiciones de desigualdad y discriminación que resulta necesaria una acción normativa dirigida a corregir estas situaciones.

En este contexto se elabora y aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, partiendo del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

El doble objetivo que persigue la Ley de Igualdad, por un lado, eliminar las diversas formas de discriminación hacia la mujer y, por otro, promover la igualdad real entre mujeres y hombres, se sitúa en el ámbito de la empresa dentro de la negociación colectiva, para que sean las partes las que acuerden su contenido.

De este modo se dota a la negociación colectiva de una función socialmente relevante en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, de manera que esta negociación está llamada a ser una vía de expansión y desarrollo del principio de igualdad.

La Ley de Igualdad, en su artículo 45.2, establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán elaborar un Plan de Igualdad que será objeto de negociación con la representación sindical, y en el artículo 46 define un Plan de Igualdad como "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo", estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional Séptima señala expresamente la obligación de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad éstas deberán adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; debiendo "elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que se aplicable, en los términos previstos en el mismo".

De este modo, finalizadas las sesiones de trabajo y negociación de la Comisión para la Igualdad, se presenta para su aprobación un conjunto de medidas dirigidas a las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Almuñécar con el firme propósito no sólo de alcanzar en el Ayuntamiento como empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres sino de contribuir en nuestra ciudad a la desaparición de la discriminación por razón de sexo.

2.- AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR

El Ayuntamiento de Almuñécar con CIF P1801800B, sita en Plaza de la Constitución, número 1, es una Entidad Local de la provincia de Granada, Andalucía. Abarcando el núcleo de población de Almuñécar y La Herradura.

Cuenta con una plantilla de personas trabajadoras en el ejercicio de 2024 de un total de 240. No obstante, ha asumido el reto que plantean las normas sobre igualdad con la expectativa de convertirse en una entidad más igualitaria.

3.- NORMATIVA Y HERRAMIENTAS DEL MINISTERIO DE IGUALDAD.

En el desarrollo del presente plan de igualdad, se han seguido las exigencias normativas consignadas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. En este sentido, se ha realizado un diagnóstico completo de la situación del Ayuntamiento que sigue el esquema esbozado en el artículo 7 del RD 901/2020, y que ha analizado las siguientes áreas:

- a) Proceso de selección y contratación.



b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Tratándose de un Ayuntamiento de la Comunidad Autónoma de Andalucía, es de aplicación la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía. El tenor literal del artículo 7.3 de la misma indica: “Las entidades locales de Andalucía aprobarán sus propios planes de igualdad, en el marco definido por el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía, y adoptarán las medidas y el presupuesto necesario para garantizar su cumplimiento. Asimismo, se promoverá la existencia de un servicio especializado de igualdad de género en el ámbito municipal, considerando como tales los centros municipales de información a la mujer.”

La disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, reitera la obligatoriedad de la implantación de un plan de igualdad en las Administraciones Públicas: “1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.” Igualmente, se ha trabajado con las herramientas publicadas por el Ministerio de Igualdad.

4. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA MUNICIPAL



El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, indica que para poder adoptar las medidas que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación y/o desigualdad es preciso, "*realizar un informe de situación*", es decir, un diagnóstico de la plantilla que servirá para detectar y valorar en qué aspectos se observan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

En el Ayuntamiento de Almuñécar, la Comisión para la Igualdad decidió analizar la información de un año completo, tomando como referencia el año 2023, y, además, acordó utilizar como punto de partida las recomendaciones de análisis de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, incluidas en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tal y como indica dicho Manual, se trata de estudiar desde una perspectiva de género, las características de la empresa: Ayuntamiento de Almuñécar y su estructura organizativa, las características de la plantilla, el acceso y el desarrollo de la carrera profesional, la formación, promoción, las condiciones de trabajo y las remuneraciones, entre otros. No obstante, fue necesario adaptar las recomendaciones de este Manual a la realidad de la plantilla de este Ayuntamiento y de la función pública, a través de diversas reuniones y conversaciones entre el Departamento de Personal, Servicios Sociales, Secretaría y los distintos Representantes Sindicales.

Se decidió realizar grandes actuaciones:

- Obtención de información sobre aspectos cuantitativos del Ayuntamiento, la representación sindical y la plantilla.
- Obtención de información sobre aspectos cualitativos en relación con las actuaciones del Ayuntamiento en distintas materias de gestión interna (cultura de la organización, formación, promoción, conciliación, etc.).

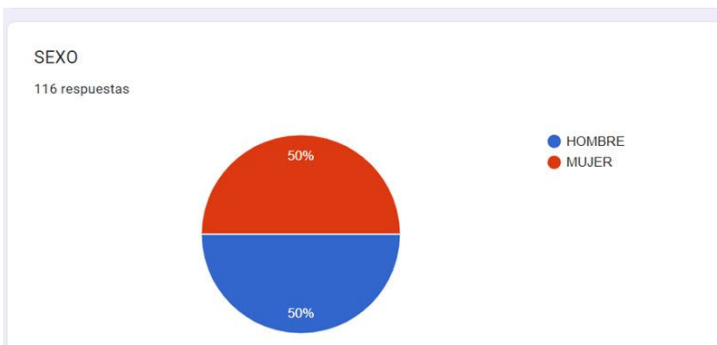
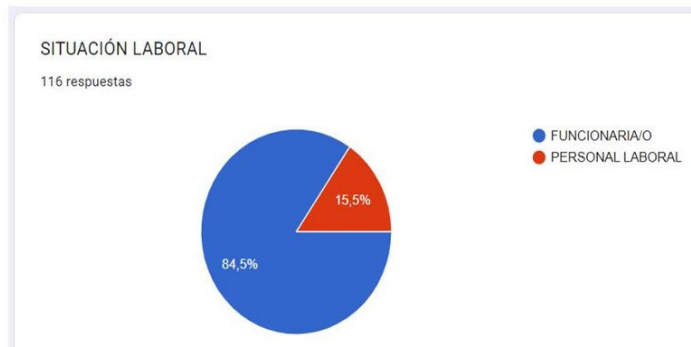
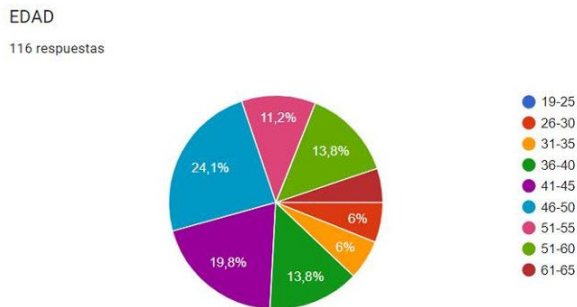
Dado que la plantilla del Ayuntamiento de Almuñécar cuenta con más de 250 trabajadores, los distintos perfiles profesionales y la organización por áreas que ha sufrido distintos cambios; los trabajos de análisis de datos y formulación de



conclusiones pueden durar varios meses para llevar a cabo la implantación de los mismos, por lo que el Plan de Igualdad es un documento vivo en su aplicación.

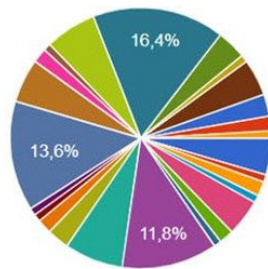
4.1.- Análisis cualitativo (resultados cuestionario):

Se ha realizado un cuestionario a la plantilla de la Entidad, donde de un total de 240 han respondido 116 trabajadoras/es, de los cuales son el 50 % de mujeres y de hombres, que de manera anónima se han obtenido estos datos (se reflejarán los resultados pregunta por pregunta):



ÁREA DE TRABAJO

110 respuestas



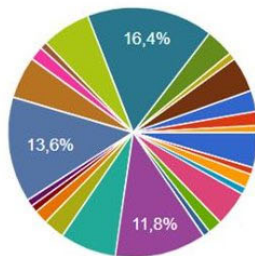
- CULTURA
- BIBLIOTECA
- FOMENTO Y EMPLEO
- JUVENTUD
- LA HERRADURA
- DEPORTES
- PATRONATO TURISMO
- PREVENCIÓN Y SEGURIDAD

▲ 1/5 ▼

ÁREA DE TRABAJO

110 respuestas

 Copiar

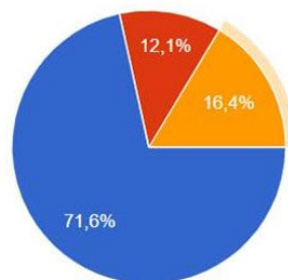


- PROTECCIÓN CIVIL
- CENTRO DE TRATAMIENTO DE ADI...
- POLICÍA LOCAL
- BOMBEROS
- CMIM
- INFORMÁTICA
- ESTADÍSTICA
- RENTAS

▲ 2/5 ▼

1.- ¿Considera que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en este Ayuntamiento?

116 respuestas

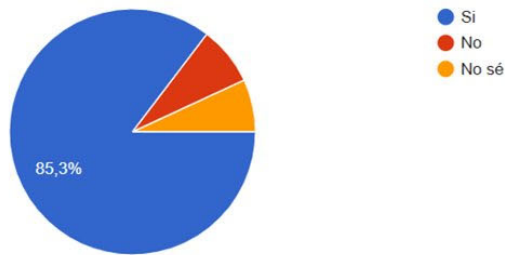


- Si
- No
- No sé



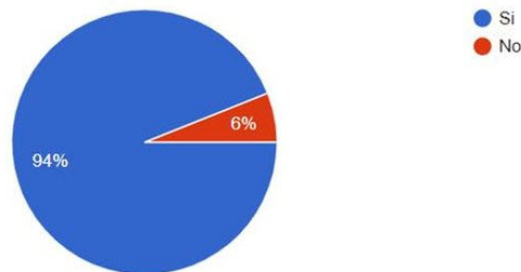
2.-¿Considera que tienen mujeres y hombres las mismas oportunidades de acceso en el proceso de selección de personal?

116 respuestas



3.-¿Has realizado usted alguna formación en los últimos 2 años?

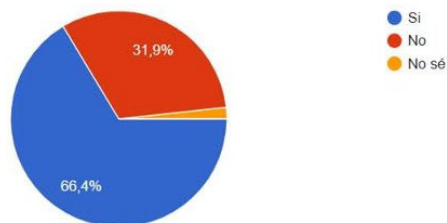
116 respuestas



4.-¿Alguno de esos cursos de formación han sido sobre igualdad?

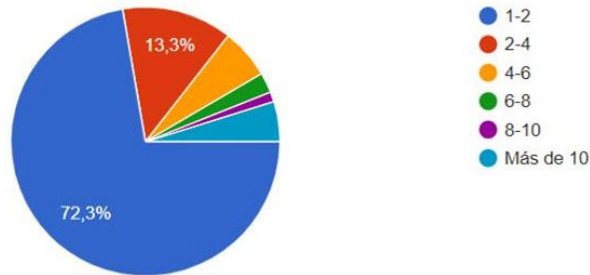
 Copiar

116 respuestas



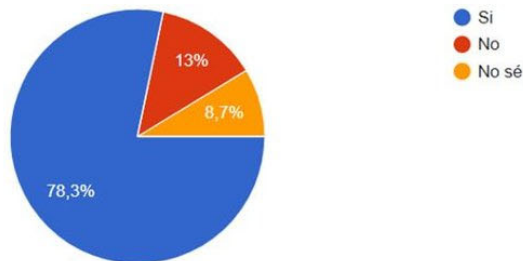
5.-En caso afirmativo, ¿Cuántos cursos sobre igualdad has realizado ?

83 respuestas



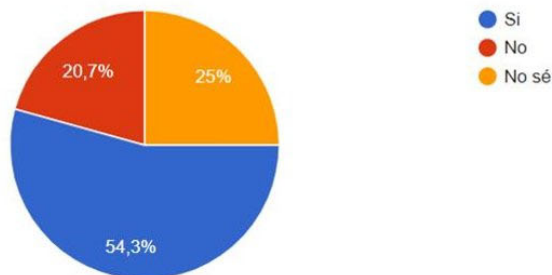
6.-¿Considera que necesita formación para actualizar su puesto de trabajo o necesidades profesionales?

115 respuestas



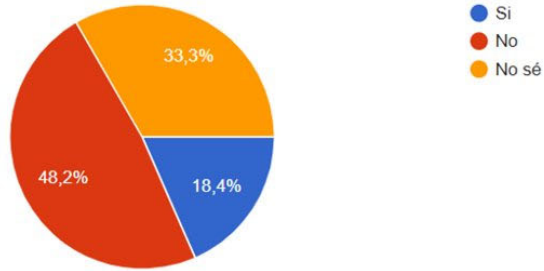
7.-¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

116 respuestas



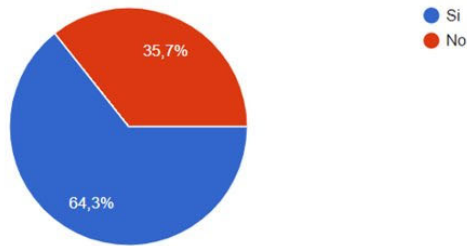
8.-¿Cobra menos que su compañera/o (misma categoría y mismas funciones)?

114 respuestas



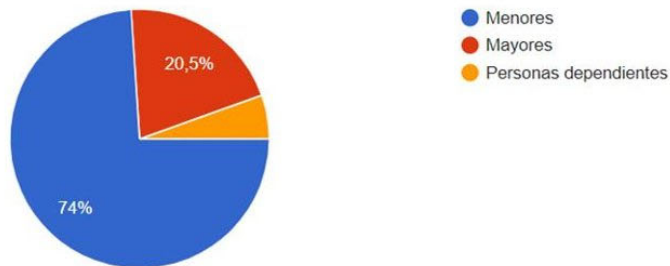
9.-¿Tiene usted responsabilidades familiares? (Hijos menores, mayores, personas dependientes)

115 respuestas



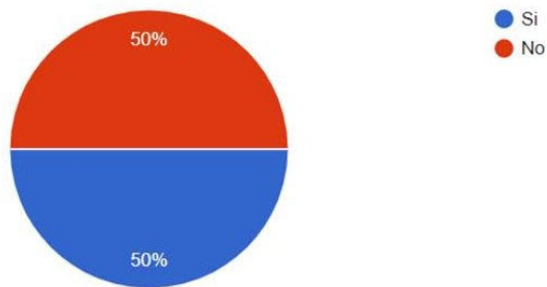
10.-En caso afirmativo: indique el tipo

73 respuestas



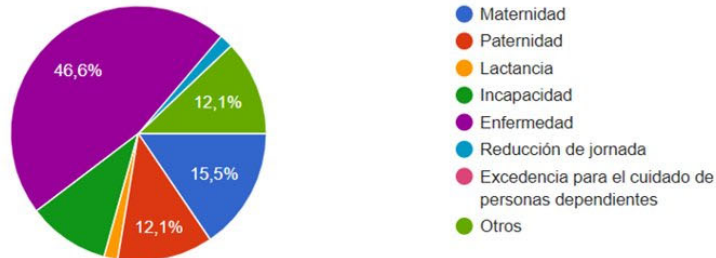
11.-¿Se ha cogido algún permiso o baja en los últimos 5 años?

114 respuestas



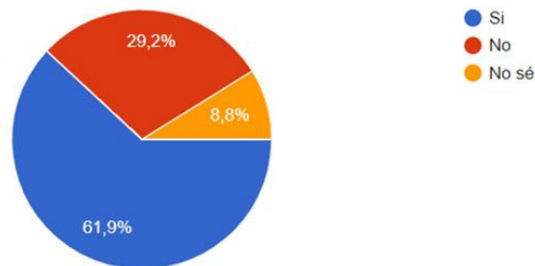
12.-En caso afirmativo, ¿cuál ha sido el motivo?

58 respuestas



13.-¿Su horario laboral favorece la conciliación de su vida personal y familiar?

113 respuestas



PREGUNTA 14: En caso negativo indique por qué :

Entra las respuestas encontradas estarían:

- por que no me permite ni llevar ni recoger a mis hijos del colegio, poca flexibilidad horaria, horarios partidos y fines de semana.

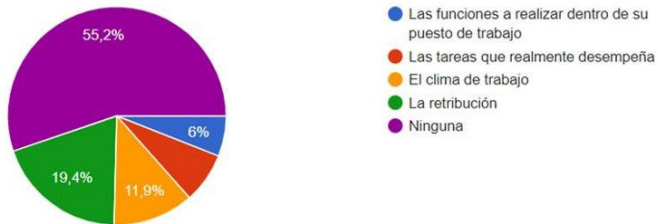
- el puesto de policía no favorece la conciliación (hijos, menores con dependencia) , puesto que debido a la falta de personal hay mas trabas a la hora de poder solicitar cambios de turno, y si se pide horario fijo de mañana se crea un conflicto con la plantilla, rotación en turnos, obligación de realización de horas extras

no existe posibilidad de atender en horario laboral a personas dependientes donde los dejas ???

15.-¿Percibe usted desigualdad de género en?:

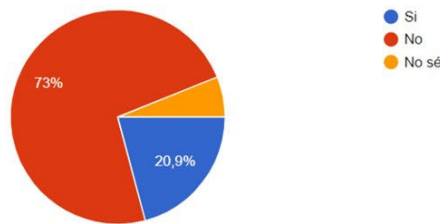


67 respuestas



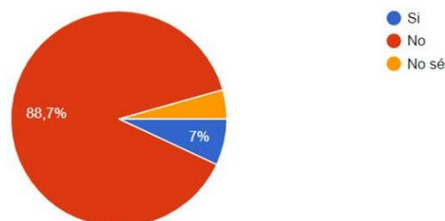
16.-¿Ha recibido alguna vez discriminación por razón de sexo?

115 respuestas



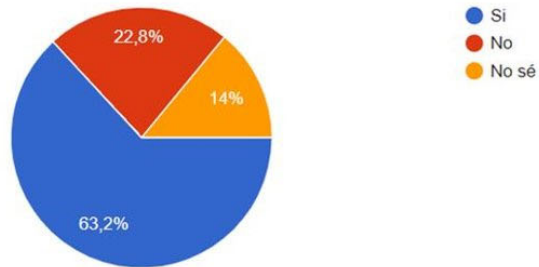
17.-¿Ha percibido alguna vez situaciones de acoso sexual?

115 respuestas



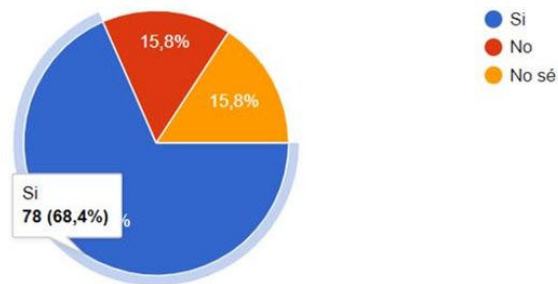
18.-¿Considera que es necesario un Plan de Igualdad?

114 respuestas



19.-¿Utiliza en sus escritos el lenguaje administrativo no sexista?

114 respuestas



PREGUNTA 20.- En caso negativo indique por qué:

Algunas de las respuestas estarían (de los 116 han contestado):

- Porque no le veo sentido, es una pérdida de tiempo se debería utilizar los genéricos de los servicios, es una payasada, porque ya el lenguaje en si no es sexista, porque sigo las normas de la RAE, no lo he utilizado en detenimiento, no es necesario, por conflictos con la jefatura y la administración al solicitarlos.

- En algunas ocasiones, pero comparto la opción de género neutro conforme a las normas gramaticales españolas; sería cuestión de empezar a utilizarlo y acostumbrarse porque es una payasada; trato de usarlo de manera consciente, pero a veces recaigo en el masculino plural porque resulta más sencillo al escribir y, en ciertas ocasiones, es la forma de expresión más natura

PREGUNTA 21. ¿Qué necesidades considera que el Plan de Igualdad debiera contener?

Algunas de las respuestas estarían (de los 116 han contestado):

-Flexibilidad horaria, igualdad ante acceso a puestos, conciliación real (respuesta mayoritaria),

- Se está haciendo una gran labor.

- Información, agilidad en los trámites, confidencialidad y respeto.

- Compromiso de formación a todas/os sus empleadas/os, en todos los departamentos. formación transversal y periódica donde haya una toma de conciencia de las conductas machistas que existen a diario en todos los ámbitos.

- todas aquellas necesarias para conseguir igualdad entre trabajadoras y trabajadores

- Herramientas para tratar de corregir cualquier posible discriminación que se detecte en la fase de diagnóstico del plan

- No veo necesario un plan de igualdad donde no hay desigualdad

- Igualdad Salarial.

- Que la comisión de igualdad sea de elección por votación, y vaya componente por departamento

- Valoración de puestos anuales y rotación de puestos de atención ciudadana

- Evitar la desigualdad entre hombres y mujeres

pregunta 22.-¿quiere comentar algo más?



Entre las respuestas a esta pregunta nos encontramos un 20,8% que responde con un “no” o un “nada”.

Y otras de las respuestas encontradas estarían:

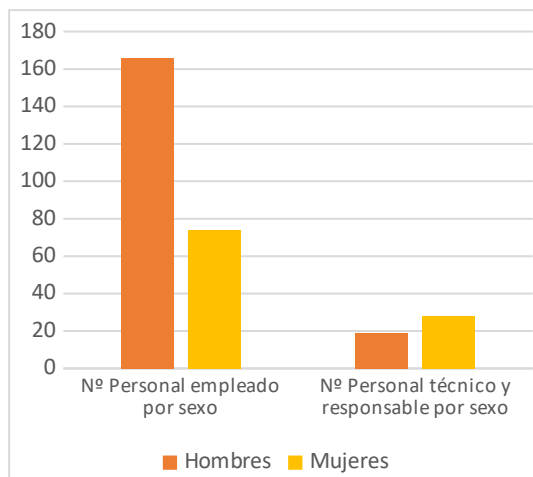
- Acceso de las trabajadoras y trabajadores a la información y al Plan de Igualdad
- Opción de teletrabajo y mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laborales-
- La igualdad total y no discriminación
- Cuestionario rígido en respuestas, no pueden explicar nada
- Dar soluciones prácticas a problemas encontrados
- Y que no se conocen discriminación alguna en el Ayuntamiento.

4.2.-Análisis cuantitativo (listado de plantilla Ayto, análisis de brecha salarial.....)

Los ámbitos temáticos definidos en dicho informe son:

CLASIFICACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN EL DEPARTAMENTO

• RESUMEN. DATOS ESTADÍSTICOS



TOTAL HOMBRES Y MUJERES

Datos ejercicios 2023

Nº Hombres: 166

Nº Mujeres: 74

Total: 240

Nº Hombres puestos técnicos/responsable de área: 19

Nº Mujeres puestos técnicos/responsables de área: 28

Total: 47

• Desglose por departamentos

| Nombre persona trabajadora | Naturaleza | Área | Subgrupo |
|----------------------------|------------|------------|----------|
| SECRETARIA GENERAL | | | |
| BERMEJO JIMENEZ ANDREA | PERSONAL | SECRETARIA | GRUPO C2 |



| | | | |
|---------------------------------------|-------------------------|------------------|----------|
| | FUNCIONARIO | | |
| CASTILLO MURILLO PABLO | PERSONAL FUNCIONARIO | SECRETARIA | GRUPO E |
| DUEÑAS RACERO DANIEL | PERSONAL FUNCIONARIO | SECRETARIA | GRUPO C1 |
| GONZALEZ AURIOLES CERVILLA IGNACIO | PERSONAL FUNCIONARIO | SECRETARIA | GRUPO C2 |
| MUÑOZ ALARCON MARIA | PERSONAL FUNCIONARIO | SECRETARIA | GRUPO C1 |
| NAJARRO GUERRERO LUIS CARLOS | PERSONAL FUNCIONARIO | SECRETARIA | GRUPO E |
| PARRA MARTIN ANA MARIA | PERSONAL FUNCIONARIO | SECRETARIA | GRUPO A2 |
| RODRIGUEZ FUNES ANA M | PERSONAL LABORAL | SECRETARIA | III.2 |
| MUÑOZ AGUILAR SUSANA | PERSONAL FUNCIONARIO | OFICIAL MAYOR | GRUPO A1 |
| RUIZ SERRANO ANAIS | PERSONAL FUNCIONARIO | RESP. SECRETARIA | GRUPO A1 |
| MONTOYA SANCHEZ ANTONIO MANUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | ESTADISTICA | GRUPO C1 |
| RIOS HILERAS CARMEN | PERSONAL FUNCIONARIO | ESTADISTICA | GRUPO C1 |
| RUIZ GUIRADO ANTONIO DAVID | PERSONAL FUNCIONARIO | ESTADISTICA | GRUPO E |
| CAMPOS FERNANDEZ JORGE | PERSONAL FUNCIONARIO | OARM | GRUPO C1 |
| DIAZ VALLEJO MANUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | OARM | GRUPO C2 |
| MALDONADO CORTES ANA BELEN | PERSONAL FUNCIONARIO | OARM | GRUPO C1 |
| RUIZ MARTOS JOSE A | PERSONAL FUNCIONARIO | OARM | GRUPO C1 |
| BAILON MORENO ADORACION | PERSONAL FUNCIONARIO | OARM | GRUPO C1 |
| ESCUADERO GULLON TERESA | PERSONAL FUNCIONARIO | RESP OARM | GRUPO C1 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|-----------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 10 | 9 | 53% | 47% |
| Técnicos/Responsables | 3 | 0 | 100% | 0% |

ÁREA DE FOMENTO Y EMPLEO

| | | | |
|-------------------------|-------------------------|---------|----------|
| FRANCO ROMERO MARIA LUZ | PERSONAL FUNCIONARIO | FOMENTO | GRUPO A2 |
|-------------------------|-------------------------|---------|----------|

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 1 | 0 | 100% | 0% |
| Técnicos/ Responsables | 1 | 0 | 100% | 0% |

SERVICIO DE MANTENIMIENTO

| | | | |
|------------------------------|------------------|---------------|------|
| ALMANSA JIMENEZ JUAN JOSE | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| BUSTOS CABALLERO GABRIEL | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| CORTES MONTOSA SANTIAGO | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| DALIA HURTADO JOSE MIGUEL | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| DOMINGUEZ CALLEJON CRISTOBAL | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| DOMINGUEZ FERNANDEZ SUSANA | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | V.1 |



| | | | |
|-------------------------------------|------------------|---------------------|-------|
| GONZALEZ DEL CASTILLO MARIO ALBERTO | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | V.1 |
| GUERRERO GARCIA ANTONIO | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| GUIDET MUÑOZ EDUARDO | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| JIMENEZ CORTES JOSE MANUEL | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| LOPEZ MORENO DIEGO ANTONIO | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | V.1 |
| MARTIN FRANCO FRANCISCO JAVI | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| MONTES BARBERO SAMUEL | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| MONTES CASTILLO ANDRES FRCO | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| MONTOYA MUROS ANTONIO | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| RAMIREZ JOYA JOSE GABRIEL | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| RODRIGUEZ RODRIGUEZ JUAN FRANCISCO | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| SANCHEZ GARZON JOSE LUIS | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| TORO MARTIN JOSE SALVADOR | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO | IV.5 |
| DOMINGUEZ PRADOS MIGUEL | PERSONAL LABORAL | RESP. MANTENIMIENTO | III.1 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 1 | 19 | 5% | 95% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 1 | 0% | 100% |

| INTERVENCIÓN | | | |
|----------------------------|----------------------|--------------------|----------|
| ARAGON FERNANDEZ M CARMEN | PERSONAL FUNCIONARIO | INTERVENCION | GRUPO C1 |
| ESTEBAN LOPEZ ALBERTO | PERSONAL FUNCIONARIO | INTERVENCION | GRUPO C2 |
| HENS TERRON ELVIRA | PERSONAL FUNCIONARIO | INTERVENCION | GRUPO C1 |
| HEREDIA MALDONADO MIGUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | INTERVENCION | GRUPO C1 |
| LOPEZ PRIETO CRISTINA | PERSONAL FUNCIONARIO | INTERVENCION | GRUPO A1 |
| RODRIGUEZ DIAZ JOSE CARLOS | PERSONAL FUNCIONARIO | INTERVENCION | GRUPO C1 |
| JUSTO GONZALEZ SILVIA | PERSONAL FUNCIONARIO | RESP. INTERVENCION | GRUPO A1 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 3 | 4 | 43% | 57% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 2 | 0% | 100% |

| TESORERÍA | | | |
|----------------------------|----------------------|-----------------|----------|
| FERNANDEZ MORALES VIRGINIA | PERSONAL FUNCIONARIO | TESORERÍA | GRUPO C2 |
| PEÑA-TORO MORENO CRISTINA | PERSONAL FUNCIONARIO | TESORERÍA | GRUPO C1 |
| SANTOS ALI JAVIER | PERSONAL FUNCIONARIO | TESORERÍA | GRUPO C1 |
| CARA MORENO ANTONIO | PERSONAL FUNCIONARIO | RESP. TESORERIA | GRUPO A1 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 2 | 2 | 50% | 50% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 1 | 0% | 100% |



SERVICIO DE RENTAS

| | | | |
|-------------------------------|----------------------|--------|----------|
| ARCONADA CARRO FELICIANO | PERSONAL FUNCIONARIO | RENTAS | GRUPO C1 |
| GIJON BUSTOS ANTONIO | PERSONAL FUNCIONARIO | RENTAS | GRUPO C1 |
| MARTIN MUÑOZ JOSE MARIA | PERSONAL FUNCIONARIO | RENTAS | GRUPO C2 |
| MORILLAS BALDOMERO EVA MARIA | PERSONAL FUNCIONARIO | RENTAS | GRUPO C1 |
| PALMA GONZALEZ JUAN FRANCISCO | PERSONAL FUNCIONARIO | RENTAS | GRUPO C1 |
| RUIZ DELGADO MANUEL ANGEL | PERSONAL FUNCIONARIO | RENTAS | GRUPO C1 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 1 | 5 | 17% | 83% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 0 | 0% | 0% |

DEPARTAMENTO CATASTRO

| | | | |
|--------------------------------|----------------------|----------------|----------|
| GARCIA JIMENEZ MARIA LUISA | PERSONAL FUNCIONARIO | CATASTRO | GRUPO C1 |
| IGLESIAS GOMEZ JOSE MARIA | PERSONAL FUNCIONARIO | CATASTRO | GRUPO C1 |
| JIMENEZ GARCIA ANA MARIA | PERSONAL FUNCIONARIO | CATASTRO | GRUPO C1 |
| LOPEZ RUIZ JOSE MANUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | CATASTRO | GRUPO C1 |
| GARCIA FERNANDEZ ANDRES EMILIO | PERSONAL LABORAL | RESP. CATASTRO | III.2 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 2 | 3 | 40% | 60% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 1 | 0% | 100% |

DEPARTAMENTO DE CONTRATACIÓN Y COMPRAS

| | | | |
|----------------------------|----------------------|-----------------------------------|----------|
| JOYA MARTIN JOSE JOAQUIN | PERSONAL LABORAL | RESPONSABLE SERVICIO CONTRATACION | I.1 |
| GARCIA LORENZO HECTOR | PERSONAL FUNCIONARIO | CONTRATACION Y COMPRAS | GRUPO C1 |
| POUSIBERT MARTOS MARIA MAR | PERSONAL FUNCIONARIO | CONTRATACION Y COMPRAS | GRUPO A1 |
| SALAS SERRANO FEDERICO | PERSONAL FUNCIONARIO | CONTRATACION Y COMPRAS | GRUPO C1 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 1 | 3 | 25% | 75% |
| Técnicos/ Responsables | 1 | 1 | 50% | 50% |

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y PERSONAL

| | | | |
|------------------------------|----------------------|-----------|----------|
| MARTIN MONTES JUAN FELIX | PERSONAL FUNCIONARIO | RRHH Y OA | GRUPO C1 |
| RAMIREZ RIVAS JOSE MIGUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | RRHH Y OA | GRUPO C1 |
| SANCHEZ GUERRERO FRCO JAVIER | PERSONAL LABORAL | RRHH Y OA | III.2 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 0 | 3 | 0% | 100% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 0 | 0% | 0% |



Responsables

DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD

| | | | |
|--------------------------------|-------------------------|------------|-------------|
| ALMENDROS RODRIGUEZ ANTONIO AB | PERSONAL FUNCIONARIO | PREVENCION | GRUPO C2 |
|--------------------------------|-------------------------|------------|-------------|

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 0 | 1 | 0% | 100% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 0 | 0% | 0% |

INFORMÁTICA

| | | | |
|------------------------|-------------------------|-------------|----------|
| ABARCA BLANCO VICTOR | PERSONAL FUNCIONARIO | INFORMATICA | GRUPO C1 |
| ROSELL SANCHEZ ALBERTO | PERSONAL FUNCIONARIO | INFORMATICA | GRUPO C1 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 0 | 2 | 0% | 100% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 2 | 0% | 100% |

SERVICIO DE URBANISMO, INGENIERIA Y ACTIVIDADES

| | | | |
|--------------------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| ALFEREZ BONILLA PATRICIA | PERSONAL FUNCIONARIO | URBANISMO | GRUPO A1 |
| CARMONA BUENDIA VICTORIA | PERSONAL FUNCIONARIO | URBANISMO | GRUPO A1 |
| CASTILLO MARTIN TERESA ANTONIA | PERSONAL FUNCIONARIO | URBANISMO | GRUPO A2 |
| HURTADO ROSALES BEATRIZ | PERSONAL FUNCIONARIO | URBANISMO | GRUPO C1 |
| MONTES RODRIGUEZ FRANCISCO | PERSONAL FUNCIONARIO | URBANISMO | GRUPO C1 |
| PAREJA SANCHEZ DANIEL | PERSONAL FUNCIONARIO | URBANISMO | GRUPO C1 |
| RIVAS JIMENEZ DIONISIO | PERSONAL FUNCIONARIO | URBANISMO | GRUPO A2 |
| GARCIA CASTILLO FRCO JOSE | PERSONAL FUNCIONARIO | URBANISMO | GRUPO A2 |
| RUBIO MARMOL FRCO JAVIER | PERSONAL FUNCIONARIO | URBANISMO | GRUPO A1 |
| ZURITA POVEDANO EDUARDO | PERSONAL FUNCIONARIO | RESP. URBANISMO | GRUPO A1 |
| ANEAS RUIZ ANTONIO | PERSONAL FUNCIONARIO | INGENIERIA | GRUPO C1 |
| FERNANDEZ MEDINA OSCAR PAULINO | PERSONAL FUNCIONARIO | INGENIERIA | GRUPO C2 |
| LIÑAN BLANCO MARIO | PERSONAL FUNCIONARIO | INGENIERIA | GRUPO C1 |
| ROLDAN FONTANA ALEJANDRO RAFA | PERSONAL FUNCIONARIO | INGENIERIA | GRUPO A2 |
| RUIZ ALVAREZ M ENCARNACION | PERSONAL FUNCIONARIO | INGENIERIA | GRUPO C1 |
| VILLACAÑAS RUIZ JUAN MIGUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | INGENIERIA | GRUPO A2 |
| GONZALEZ ANTIA JOSE LUIS | PERSONAL FUNCIONARIO | RESP. ACTIVIDADES | GRUPO A2 |
| FERNANDEZ PEÑA JUAN JOSE | PERSONAL | RESP. INGENIERIA | GRUPO |



| | | | |
|---|-------------------------|----------------------------|-------------|
| | FUNCIONARIO | | A1 |
| CASTILLO BARNET FELIX | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIO DE ACTIVIDADES | GRUPO C1 |
| ROMERO GOMEZ CAMINERO CARMEN ROSARIO | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIO DE ACTIVIDADES | GRUPO C1 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 5 | 15 | 25% | 75% |
| Técnicos/ Responsables | 3 | 8 | 27% | 73% |

SERVICIOS SOCIALES

| | | | |
|-----------------------------------|-------------------------|--------------------------|----------|
| ALAMINOS FUNES MARIA ELENA | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIOS SOCIALES | GRUPO A2 |
| BLANCA LORCA OLGA MARIA | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIOS SOCIALES | GRUPO A2 |
| CARRASCAL GUEVARA MARIA NIEVES | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIOS SOCIALES | GRUPO C2 |
| CASTILLO REYES MARIA ANGUSTIA | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIOS SOCIALES | GRUPO E |
| DENIA ALARTE MARIA ISABEL | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIOS SOCIALES | GRUPO A2 |
| EXTREMERA CABALLERO INMA | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIOS SOCIALES | GRUPO A1 |
| GARCIA VALERO MARIA JOSE | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIOS SOCIALES | GRUPO A2 |
| GARCIA VILLA ASCENSION | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIOS SOCIALES | GRUPO A1 |
| GOMEZ GUZMAN ANA MARIA | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIOS SOCIALES | GRUPO A2 |
| MANZANO JIMENEZ TERESA RAQUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIOS SOCIALES | GRUPO A2 |
| PEREZ RODRIGUEZ MARIA MAR | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIOS SOCIALES | GRUPO A2 |
| RODRIGUEZ FONOLLA MARIA JOSE | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIOS SOCIALES | GRUPO A2 |
| RUIZ NAVARRO REBECA | PERSONAL FUNCIONARIO | SERVICIOS SOCIALES | GRUPO A2 |
| CACIN ANEAS MARIA ESPERANZ | PERSONAL LABORAL | SERVICIOS SOCIALES | IV.5 |
| FERNANDEZ MEDINA MARIA LETICIA | PERSONAL LABORAL | SERVICIOS SOCIALES | II.1 |
| GARCIA RAMA PAMELA | PERSONAL LABORAL | SERVICIOS SOCIALES | II.1 |
| GOMEZ PAREJA LILIANA | PERSONAL LABORAL | SERVICIOS SOCIALES | I.1 |
| MEDINA RODRIGUEZ MARIA ANTONIA | PERSONAL LABORAL | SERVICIOS SOCIALES | II.1 |
| VALERO GARCIA PATRICIA | PERSONAL LABORAL | SERVICIOS SOCIALES | II.1 |
| ARAGON NAJARRO NIEVES | PERSONAL LABORAL | RESP. SERVICIOS SOCIALES | II.1 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 20 | 0 | 100% | 0% |
| Técnicos/ Responsables | 19 | 0 | 100% | 0% |

GUARDERIAS MUNICIPALES

| | | | |
|--------------------------------|---------------------|---------------------|------|
| CEREZO SOLANA ANA CARMEN | PERSONAL LABORAL | ESCUELAS INFANTILES | II.1 |
| ROSALES BLANCO MARIA CARMEN | PERSONAL LABORAL | ESCUELAS INFANTILES | II.1 |



| | | | |
|--------------------------------|------------------|---------------------------------|------|
| VALLEJO DIAZ ISABEL | PERSONAL LABORAL | ESCUELAS INFANTILES | II.1 |
| CASTILLO CENTURION MARI CARMEN | PERSONAL LABORAL | RESP. SERV. ESCUELAS INFANTILES | II.1 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 4 | 0 | 100% | 0% |
| Técnicos/ Responsables | 1 | 0 | 100% | 0% |

DEPARTAMENTO DE CULTURA

| | | | |
|--|----------------------|---------------------------------|----------|
| GARCIA GARCIA SUSANA | PERSONAL FUNCIONARIO | CULTURA | GRUPO A2 |
| ALAMINOS LOPEZ INES MARIA | PERSONAL FUNCIONARIO | CULTURA | GRUPO E |
| CASTILLO RAMOS DOMINGO DEL FERNANDEZ CAMARERO CRISTINA | PERSONAL FUNCIONARIO | CULTURA | GRUPO E |
| GAITAN DIAZ MARCOS | PERSONAL FUNCIONARIO | CULTURA | GRUPO E |
| GARCIA GUIRADO ESTEFANIA | PERSONAL FUNCIONARIO | CULTURA | GRUPO E |
| MATEOS RODRIGUEZ MARIA ISABEL | PERSONAL FUNCIONARIO | CULTURA | GRUPO E |
| FERNANDEZ MUÑOZ JUSTO | PERSONAL LABORAL | CULTURA | IV.5 |
| VALERO REYES GABRIEL | PERSONAL LABORAL | CULTURA | V.1 |
| RAMOS GUERRERO ELIZABETH | PERSONAL FUNCIONARIO | RESP. CULTURA Y CASA DE CULTURA | GRUPO C1 |
| QUIROS RUIZ MARIA MAR | PERSONAL FUNCIONARIO | CULTURA | GRUPO C1 |
| NAVAS GUERRERO ELENA | PERSONAL LABORAL | RESP. ARQUEOLOGIA | I.2 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 8 | 4 | 67% | 33% |
| Técnicos/ Responsables | 2 | 0 | 100% | 0% |

TENENCIA DE ALCALDÍA DE LA HERRADURA

| | | | |
|--------------------------------|----------------------|----------------------------------|----------|
| ARAGON DEL CASTILLO INMACULADA | PERSONAL FUNCIONARIO | LA HERRADURA | GRUPO E |
| MARTIN SALES RUTH | PERSONAL FUNCIONARIO | LA HERRADURA | GRUPO E |
| RAMIREZ LIGERO VERONICA | PERSONAL FUNCIONARIO | LA HERRADURA | GRUPO C1 |
| GARCILO DE HARO RAFAEL | PERSONAL LABORAL | LA HERRADURA | IV.5 |
| ORTEGA JIMENEZ SANTIAGO | PERSONAL LABORAL | LA HERRADURA | IV.5 |
| SALAS MURO JOSE ANTONIO | PERSONAL LABORAL | LA HERRADURA | IV.5 |
| HARO GARCILO JAIME DE | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO LA HERRADURA | V.1 |
| JIMENEZ HEREDIA MANUEL | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO LA HERRADURA | IV.5 |
| MUÑOZ COBOS JOSE LUIS | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO LA HERRADURA | IV.5 |
| MUÑOZ COBOS PEDRO | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO LA HERRADURA | IV.5 |
| PEREZ RIVAS VICENTE | PERSONAL LABORAL | MANTENIMIENTO LA HERRADURA | IV.5 |
| ALBERTO VALDERRAMA FRANCISCO | PERSONAL LABORAL | RESP. MANTENIMIENTO LA HERRADURA | III.2 |



| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 3 | 9 | 25% | 75% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 1 | 0% | 100% |

PATRONATO MUNICIPAL DE TURISMO

| | | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|---------------|-------------|
| OLARTE SANCHEZ ROCIO | PATRONATO MUNICIPAL DE TURISMO | TURISMO | III.5 |
| FERNANDEZ CAMPOS IGNACIO JOSE | PATRONATO MUNICIPAL DE TURISMO | TURISMO | GRUPO C1 |
| PUERTAS RAMIREZ FELIPE JESUS | PATRONATO MUNICIPAL DE TURISMO | RESP. TURISMO | II.1 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 1 | 2 | 33% | 67% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 1 | 0% | 100% |

ÁREA DE TURISMO

| | | | |
|-----------------------------------|-------------------------|---------|----------|
| ALCALA GARCIA DEL RIO FERNANDO | PERSONAL FUNCIONARIO | TURISMO | GRUPO C2 |
| COBO DE GUZMAN MEDINA MA NOEMI | PERSONAL FUNCIONARIO | TURISMO | GRUPO C2 |
| GALDEANO OLMEDO LETICIA | PERSONAL FUNCIONARIO | TURISMO | GRUPO C2 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 2 | 1 | 67% | 33% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 0 | 0% | 0% |

ÁREA DE MEDIO AMBIENTE

| | | | |
|---------------------------------|-------------------------|----------------------|----------|
| HAMADA RIVAS ERICA PAULA | PERSONAL FUNCIONARIO | MEDIO AMBIENTE | GRUPO E |
| MEDINA MALDONADO RAFAEL | PERSONAL FUNCIONARIO | MEDIO AMBIENTE | GRUPO E |
| MUÑOZ VILCHEZ ROSA ANA | PERSONAL FUNCIONARIO | MEDIO AMBIENTE | GRUPO E |
| RODRIGUEZ HERRERA ANDRES | PERSONAL FUNCIONARIO | MEDIO AMBIENTE | GRUPO C1 |
| RUIZ DELGADO ANTONIO JOSE | PERSONAL FUNCIONARIO | MEDIO AMBIENTE | GRUPO E |
| SUAREZ GONZALEZ CARLOS JESUS | PERSONAL FUNCIONARIO | MEDIO AMBIENTE | GRUPO E |
| CALLEJAS ALBALA FRANCISCO | PERSONAL LABORAL | MEDIO AMBIENTE | IV.5 |
| GARCIA ALMENDROS MARIO JOSE | PERSONAL LABORAL | MEDIO AMBIENTE | V.1 |
| GARCIA JIMENEZ DAMIAN | PERSONAL LABORAL | MEDIO AMBIENTE | IV.5 |
| GARZON ARTACHO LAZARO JOSE | PERSONAL LABORAL | MEDIO AMBIENTE | IV.5 |
| OLIVARES DIAZ RAFAEL SANTIAG | PERSONAL LABORAL | MEDIO AMBIENTE | IV.5 |
| ORTUÑO LEYVA JOSE ANTONIO | PERSONAL LABORAL | MEDIO AMBIENTE | IV.5 |
| PERALTA MEDINA ISIDRO MANUEL | PERSONAL LABORAL | MEDIO AMBIENTE | IV.5 |
| REQUENA OJEDA JOAQUIN MIGUEL | PERSONAL LABORAL | MEDIO AMBIENTE | IV.5 |
| RUIZ ALVAREZ JESUS | PERSONAL | RESP. MEDIO AMBIENTE | GRUPO A1 |



| | | | |
|--|-------------|--|--|
| | FUNCIONARIO | | |
|--|-------------|--|--|

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 2 | 13 | 13% | 87% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 1 | 0% | 100% |

ÁREA DE MEDIO RURAL

| | | | |
|------------------------------|------------------|--|-------|
| CALLEJAS SANCHEZ JOSE MIGUEL | PERSONAL LABORAL | JARDINERIA ENCARGADO FINCA SUBTROPICALES | V.1 |
| FRANCO TARIFA DIONISIO | PERSONAL LABORAL | JARDINERIA | III.1 |
| JIMENEZ CORTES JOAQUIN | PERSONAL LABORAL | JARDINERIA | IV.5 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 0 | 3 | 0% | 100% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 1 | 0% | 100% |

ÁREA DE DEPORTES

| | | | |
|--------------------------------|----------------------|----------------------|---------|
| BARBERO ORTEGA MARIA IRENE | PERSONAL FUNCIONARIO | DEPORTES | GRUPO E |
| GUTIERREZ MONTESINOS ANDRES | PERSONAL FUNCIONARIO | DEPORTES | GRUPO E |
| JERONIMO ALONSO FRANCISCO JOSE | PERSONAL FUNCIONARIO | DEPORTES | GRUPO E |
| MARTIN RUIZ JUAN | PERSONAL FUNCIONARIO | DEPORTES | GRUPO E |
| PALOMA GONZALEZ PABLO | PERSONAL FUNCIONARIO | DEPORTES | GRUPO E |
| MALDONADO CORTES RAFAEL | PERSONAL LABORAL | DEPORTES | IV.5 |
| GUTIERREZ LOPEZ ANDREA CARMEN | PERSONAL FUNCIONARIO | DEPORTES | GRUPO E |
| CASTILLO ARAGON FR JAVIER DEL | PERSONAL LABORAL | RESP. SERV. DEPORTES | II.1 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 1 | 7 | 13% | 88% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 1 | 0% | 100% |

SERVICIO PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO

| | | | |
|-------------------------------------|----------------------|----------|----------|
| ALBA FERNANDEZ JUAN ANTONIO | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| BARRERA NAVARRO SERGIO | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| BRAO PIQUERAS VICENTE MANUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| CABRERA ALAMINOS JOSE ANTONIO | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| CABRERA JIMENEZ DAVID | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| CARBONELL VAN DER HARST JUAN MANUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| CHAVES FERNANDEZ MANUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| JIMENEZ CABELLO MANUEL ALFONSO | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |



| | | | |
|------------------------------|-------------------------|----------------------------|----------|
| JIMENEZ MUÑOZ DIEGO MANUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| LOPEZ GONZALEZ JOSE MIGUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| MARTIN GARCIA ISMAEL | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| MATIAS RIVAS FRANCISCO MANU | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| ORTUÑO CAMPOS ANTONIO ROBERT | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| PAÑOS CANO AGATA | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| PERIBAÑEZ ATIENZA CARMELO | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| RIVAS FRANCO JOSE MANUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS | GRUPO C2 |
| VARELA TABOADA JOSE LUIS | PERSONAL FUNCIONARIO | BOMBEROS RESP. SERVICIO | GRUPO C2 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 1 | 16 | 6% | 94% |
| Técnicos/ Responsables | 0 | 1 | 0% | 100% |

CUERPO DE POLICIA LOCAL

| | | | |
|-------------------------------------|-------------------------|---------------|----------|
| ABDELKADER MOHAMED AMIN | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| BULLEJOS DE SOSA ALBERTO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| CABRERA MOLINA JUAN CARLOS | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| DE HARO RUIZ FRANCISCO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| GARCIA CONTRERAS MANUEL ALEJAN | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| GARCIA RODRIGUEZ FERNANDO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| GARNICA ALARCON MARIA JOSE | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| GARRIDO ARAGON JESUS | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| GONZALEZ ADRIAN FERNANDO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| GONZALEZ CARA MARIA DOLORES | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| GONZALEZ GARCIA FRANCISCO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| GONZALEZ NARBONA EMILIO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| GUTIERREZ TORRES AZAHARA | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| HERNANDEZ GARCIA VICTOR | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| HERNANDEZ VILCHEZ ANTONIO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| JERONIMO INFIESTA FRANCISCO JOSE | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| LANZAT MATA JOSE FRANCISCO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| LOPEZ RUIZ FRANCISCO JAVI | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |



| | | | |
|------------------------------------|-------------------------|---------------------|----------|
| LOPEZ TERRON JOSE MANUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| LUPION DIAZ RUBEN | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| MARISCAL GUERRERO ORLANDO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| MARTIN TEJERO JOSE CARMELO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| MARTINEZ NAVARRO ANTONIO AGUST | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| MEDINA CASTILLO JUAN JOSE | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| MENA MARTIN JOSE ANTONIO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| MOLINA TOQUERO ENRIQUE MIGUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| MUÑOZ ROSAS JUAN GABRIEL | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| PARRA LIGERO ANTONIO JAVIER | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| PEREZ RIVAS ABRAHAM | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| RAMIREZ MURILLO ALBERTO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| RIBAS RAMIREZ JUAN LUIS | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| RODRIGUEZ MARTIN FRANCISCO DE A | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| RODRIGUEZ RUIZ JUSTO FRANCISC | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| RODRIGUEZ SALCEDO ANTONIO MIGU | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| ROMERO DEL CASTILLO FRANCISCO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| RUIZ ALAMINOS MANUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| RUIZ ARENAS NICOLAS | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| SANCHEZ ARIAS JUAN CARLOS | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| SANCHEZ MELGUIZO JUAN FRANCISCO | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| SANCHEZ RODRIGUEZ CHRISTOPHE | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| TORRES RODRIGUEZ ANDRES JESUS | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| MARTIN RODRIGUEZ JOSE MANUEL | PERSONAL FUNCIONARIO | POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |
| SANCHEZ GARCIA MARINA | PERSONAL FUNCIONARIO | RESP. POLICIA LOCAL | GRUPO C1 |

| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 4 | 39 | 9% | 91% |
| Técnicos/ Responsables | 1 | 0 | 100% | 0% |

SECRETARIAS DE GRUPO

HERRERA LORENTE, MARIA
TEODORA

ALBA CASARES, FCO. RAFAEL

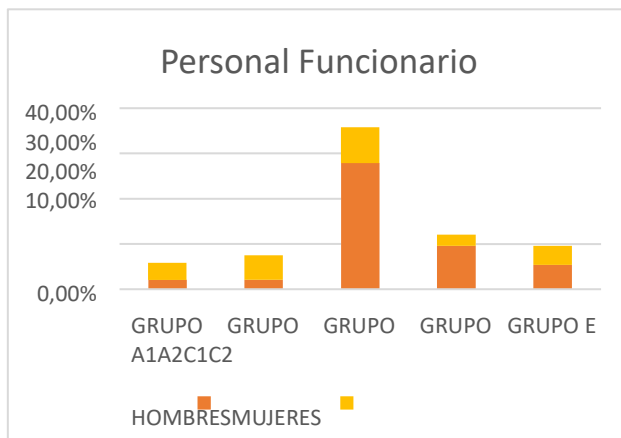
PERSONAL EVENTUAL
PERSONAL EVENTUAL



| | | | |
|--------------------------|-------------------|--|--|
| PEREZ JUAREZ, ALVARO | PERSONAL EVENTUAL | | |
| TORRES RUIZ, ROCIO | PERSONAL EVENTUAL | | |
| VILLALTA FRANCO, ANTONIO | PERSONAL EVENTUAL | | |
| PAGES LOPEZ, SALVADOR | PERSONAL EVENTUAL | | |
| GONZALEZ SANCHEZ, ARTURO | PERSONAL EVENTUAL | | |

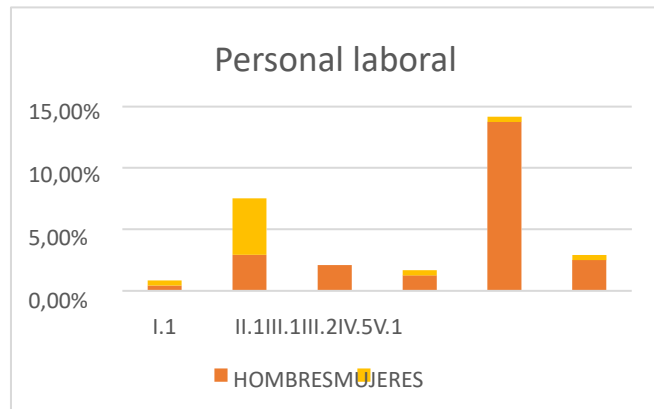
| | MUJERES | HOMBRES | % MUJERES | % HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| TOTAL | 2 | | 9% | 91% |
| Técnicos/ Responsables | 1 | 0 | 100% | 0% |

• **Retribuciones. Distribución por categoría profesional**

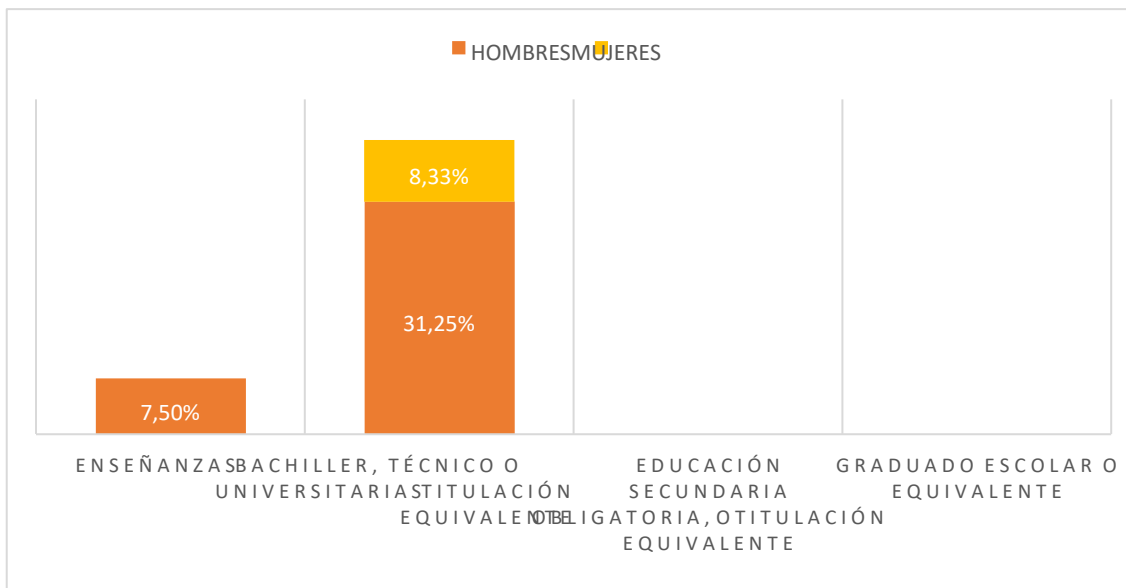


| PERSONAL FUNCIONARIO | MUJERES | HOMBRES |
|----------------------|---------|---------|
| GRUPO A1 | 3,75% | 2,08% |
| GRUPO A2 | 5,42% | 2,08% |
| GRUPO C1 | 7,92% | 27,92% |
| GRUPO C2 | 2,50% | 9,58% |
| GRUPO E | 4,17% | 5,42% |

| PERSONAL LABORAL | MUJERES | HOMBRES |
|------------------|---------|---------|
| I.1 | 0,42% | 0,42% |
| II.1 | 4,58% | 2,92% |
| III.1 | 0,00% | 2,08% |
| III.2 | 0,42% | 1,25% |
| IV.5 | 0,42% | 13,75% |
| V.1 | 0,42% | 2,50% |



- **Formación. Distribución por categoría profesional**



| FORMACIÓN | MUJERES | HOMBRES |
|--|---------|---------|
| Enseñanzas Universitarias | 14,17% | 7,50% |
| Bachiller, Técnico o titulación equivalente | 8,33% | 31,25% |
| Educación Secundaria Obligatoria, o titulación equivalente | 2,92% | 23,33% |
| Graduado escolar o equivalente | 4,58% | 7,92% |

5. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y TEMPORAL

Los acuerdos contenidos en el Plan de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Almuñécar; debiendo dar traslado a las empresas contratadas por el Ayuntamiento de Almuñécar, a los efectos de su conocimiento y aplicación si procede.

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde su aprobación por el órgano competente hasta el 31 de diciembre de 2028, debiendo desarrollarse, por parte de la Comisión de Igualdad, las actuaciones pertinentes durante la vigencia del presente plan, seguimiento y evaluación de ejecución de las mismas.



6.- OBJETIVOS GENERALES, MEDIDAS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS ESPECÍFICOS E INDICADORES DEL PLAN:

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Comisión para la Igualdad creada desde 2015 por el Ayuntamiento de Almuñécar para elevarlo a la aprobación del órgano competente, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo; teniendo como compromiso garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento de Almuñécar y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, el Ayuntamiento se compromete, en el ámbito de sus competencias, a poner en marcha las medidas y acciones acordadas en este Plan de Igualdad y asumen como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, y la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía.

6.1.- Objetivos generales:

- Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del Ayuntamiento de Almuñécar, en todos los grupos profesionales.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse dentro del seno del Ayuntamiento.
- Establecer acciones específicas para la selección y promoción de mujeres y hombres en plazas y puestos en los que están subrepresentados.



- Informar de manera específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato, oportunidades, corresponsabilidad y violencia de género.
- Conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos y excedencias legales existentes y de las mejoras establecidas en el Ayuntamiento de Almuñécar y las que se puedan establecer en este Plan de Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de actuación del Ayuntamiento.
- Promover medidas que corrijan las causas que ocasionan la discriminación indirecta en las retribuciones de las empleadas y empleados municipales.
- Integrar, en los programas de salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

6.2.- Medidas y líneas de actuación, objetivos específicos e indicadores:

| ACCESO, RETRIBUCIONES | FORMACIÓN, PROMOCIÓN | PROFESIONAL | Y |
|--------------------------|-----------------------------|-------------|------------------------------|
| LÍNEAS ACTUACIÓN | DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS | INDICADORES | |
| PLANTILLA | Y REVISAR | LA | 1.- Empleo de un lenguaje no |



| | | |
|--|---|---|
| <p>RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO</p> | <p>DE DENOMINACIÓN DE LAS PLAZAS DE LA PLANTILLA Y DE LOS PUESTOS UTILIZANDO UN LENGUAJE NO SEXISTA.</p> | <p>sexista en la denominación de las plazas y los puestos de trabajo de la plantilla municipal y en los requisitos y titulaciones necesarias.</p> <p>1. 2.-Uso de formas no sexista en el lenguaje y los conceptos que se empleen para describir las funciones de los puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o prejuicios sexistas.</p> |
| | <p>UTILIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y LAS PRUEBAS SELECTIVAS</p> | <p>1.En las bases de los procesos de selección se incluirán las funciones de la plaza convocada adecuando su denominación y descripción a un uso no sexista o estereotipado del lenguaje.</p> <p>2.Las bases serán informadas por la Comisión de Igualdad revisando el lenguaje utilizado y proponiendo medidas de acción positiva en las mismas, si procede.</p> <p>3.Al finalizar los procesos selectivos, se analizarán los resultados</p> |



| | | |
|------------------|--|--|
| | | desagregados por sexo para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso, aportando medidas para su estimación en futuros procesos. |
| | EVITAR LA MASCULINIZACIÓN Y FEMINIZACIÓN DE PLAZAS Y PUESTOS. | 1.Revisión de puntuaciones, baremos y marcas en aquellas pruebas de selección que dificulten el acceso de mujeres, estableciendo acciones positivas que favorezcan su incorporación. |
| | FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN | 1.En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para el acceso al empleo público se tendera al Criterio de paridad entre ambos sexos. |
| | GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE ACCESO. | 1.Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación. |
| FORMACIÓN | FOMENTAR LA | 1. Elaboración de un estudio |



| | | |
|--|---|---|
| | <p>PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN PROCESOS FORMATIVOS Y FAVORECER SU DESARROLLO PROFESIONAL</p> | <p>de las necesidades formativas de las mujeres en el Ayuntamiento de Almuñécar.</p> <p>2. Incluir en el Plan de Formación la introducción de cuotas de participación femenina o masculina de hasta el 40 % en cursos de formación voluntaria en aquellos puestos o sectores en que exista subrepresentación masculina o femenina.</p> <p>3. Valoración como mérito de la formación en materia de igualdad de género, tanto en los procesos de promoción interna como en los de provisión de puestos.</p> |
| | <p>INTRODUCIR MECANISMOS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR CON LA FORMACIÓN</p> | <p>1. Ampliación de los cursos de formación on-line en el Plan de Formación.</p> <p>2. Acceso preferente, durante un año, a los cursos de formación al personal municipal que se incorpora al puesto de trabajo después de permisos o excedencias</p> |



| | | |
|--|---|--|
| | | <p>relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p> <p>3. Envío de información periódica, a través de correo electrónico o cualquier otro medio, de la convocatoria de los cursos de formación municipales para el personal que se encuentra de permiso o excedencia relacionado con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p> |
| | <p>INCLUIR CURSOS SOBRE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO</p> | <p>1. Inclusión en el Plan de Formación Municipal, de cursos genéricos sobre igualdad, perspectiva de género y utilización de lenguaje no sexista, con carácter de reciclaje, para toda la plantilla municipal, con sucesivas ediciones.</p> <p>2. Inclusión en el Plan de Formación Municipal de cursos específicos sobre: Corresponsabilidad doméstica y familiar,</p> |



| | | |
|--|--|---|
| | | <p>Coeducación, Salud y Género, con carácter voluntario, para toda la plantilla municipal, con sucesivas ediciones.</p> <p>3. Utilización de lenguaje no sexista en todos los cursos que se oferten.</p> |
| PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES | GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN | <p>1. Valoración, en todos los casos (para la subida de nivel y la valoración de méritos de los concursos), de los cursos en materia de igualdad, en las mismas condiciones que el resto de cursos de formación (ya sean impartidos o recibidos).</p> |
| | FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS ÓRGANOS COLEGIADOS | <p>1. En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para la promoción interna y los procesos de provisión de puestos se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.</p> |

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR. ACOSO



| SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | | |
|---|--|---|
| LÍNEAS DE ACTUACIÓN | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | INDICADORES |
| CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR | PROPICIAR EL USO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES | <p>1. Difusión, entre toda la plantilla, de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal establecidas en el Acuerdo y Convenio vigente.</p> <p>2. Difusión de los datos estadísticos anuales, desagregados por sexo, sobre la utilización de las medidas de conciliación.</p> |
| | CONCIENCIAR A LA PLANTILLA SOBRE LA IMPORTANCIA DE COMPARTIR LA RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y DOMÉSTICA | <p>1. Difusión y sensibilización, a través del Portal Corporativo, sobre el valor y la importancia de la corresponsabilidad doméstica y familiar, dirigida especialmente a los empleados municipales.</p> <p>2. Dar publicidad a la posibilidad de conceder el permiso de lactancia a los hombres cuando el otro progenitor no trabaje.</p> |
| ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | DESARROLLAR E IMPULSAR LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | 1. Desarrollo de campañas de sensibilización, a través de la Web municipal y del Portal Corporativo, dirigidas a la plantilla municipal, al personal de los organismos |



| | | |
|--|--|--|
| | DENTRO DEL AYUNTAMIENTO. | <p>autónomos y de sociedades municipales, para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>2. Elaboración de códigos de buenas prácticas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>3. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a corregir comportamientos y actitudes sexistas susceptibles de generar un ambiente proclive a las situaciones de acoso.</p> |
| | ELABORAR, APROBAR Y DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | <p>1. Elaboración y aprobación de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.</p> <p>2. Desarrollo de un sistema de recogida y gestión confidencial de datos que permita valorar la incidencia y carácter de los supuestos de acoso en la plantilla.</p> <p>3. Difusión sobre el procedimiento a seguir y</p> |



| | | |
|--|---|--|
| | | funcionamiento del protocolo en el caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo. |
| PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO | INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA SALUD LABORAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. | 1. Información en la revisión médica de empresa, sobre la necesidad de realizar exámenes preventivos específicos en las mujeres y los hombres. |



| CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN: COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN | | |
|---|---|---|
| LÍNEAS DE ACTUACIÓN | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | INDICADORES |
| SISTEMA ESTADÍSTICO | UTILIZAR UN LENGUAJE Y MENSAJES NO SEXISTAS NI DISCRIMINATORIOS | <p>1. Difusión, a través del Portal Corporativo, de un manual de estilo administrativo sobre el uso no sexista del lenguaje.</p> <p>2.Revisión de todos los documentos administrativos, solicitudes, impresos y formularios utilizados por el personal municipal y por la ciudadanía para adecuarlos a las normas de lenguaje no sexista.</p> <p>3. Uso de un lenguaje y de imágenes no sexistas ni discriminatorias en todos los medios de comunicación municipales (publicaciones, folletos, campañas divulgativas, etc.)</p> |
| | INFORMAR Y SENSIBILIZAR A LA REPRESENTACIÓN SINDICAL | 1. Envío de información periódica, a la representación sindical, de las actualizaciones de la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades, acciones positivas y mecanismos legales de tutela de los principios de igualdad y no discriminación. |
| | SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA MUNICIPAL A TRAVÉS DE LA | 1. Difusión del Plan de Igualdad, una vez aprobado, e información continuada de las acciones que se vayan desarrollando y de los |



| | | |
|--|---|--|
| | <p>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.</p> | <p>resultados obtenidos, a través de los distintos medios de comunicación interna (Portal Corporativo, correos electrónicos, etc.)</p> <p>2. Creación de un "Buzón de Igualdad" dentro del apartado de "Políticas de Igualdad", del Portal Corporativo, donde se recojan sugerencias, iniciativas, dudas o quejas en relación al Plan de Igualdad de los empleados y empleadas municipales.</p> <p>3. Realización de campañas de información general en materia de igualdad dirigidas a los empleados y empleadas municipales.</p> <p>4. Elaboración de campañas de sensibilización específicas para la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas para toda la plantilla municipal.</p> <p>5. Difusión de las valoraciones, informes o estudios que pudieran elaborarse por la Comisión para la Igualdad, en materia de igualdad y comunicación e imagen bajo la perspectiva de género.</p> |
| | <p>SENSIBILIZAR A LA ESTRUCTURA MUNICIPAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO</p> | <p>1. Formación básica, con carácter de reciclaje, sobre temas de igualdad y género a las áreas municipales.</p> |



| | | |
|-------------------------------|---|--|
| | DISCRIMINACIÓN | 2. Difusión del contenido del Plan de Igualdad a todas las áreas municipales para una mejor coordinación y colaboración en la ejecución de las acciones aprobadas. |
| TRANSVERSALIDAD INSTITUCIONAL | IMPULSAR UNA ADMINISTRACIÓN INCLUSIVA ENTRE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA ENTIDAD | 1.- Diseño e impulso de formaciones específicas en LGBTI+ para empleadas y empleados del Ayuntamiento. |

6.3.- Metodología:

Es necesaria la utilización de una metodología de carácter colectivo-integral, ya que el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almuñécar pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla municipal.

Las medidas acordadas tendrán que aplicarse de manera transversal, puesto que han de implicar a todas las áreas de gestión de la organización municipal.

El Plan de Igualdad será dinámico y de desarrollo progresivo, pudiendo estar sometido a cambios constantes en función de los resultados obtenidos y de las necesidades que pudieran presentarse, por ello otra de las características será su flexibilidad, debiendo adaptarse a las diferentes situaciones que se produzcan como resultado de la puesta en marcha de las acciones acordadas.

El objetivo final, que es acabar con las posibles discriminaciones y lograr una igualdad real, se conseguirá por el cumplimiento de objetivos sistemáticos, desarrollados temporalmente hasta conseguir la igualdad efectiva entre las empleadas y los empleados municipales.

6.4.- Vigencia y cronograma

La vigencia del presente plan será de 4 años, desde Enero de 2024 hasta Diciembre de 2028, intentando año a año realizar cada una de las medidas, líneas de actuación, indicadores para conseguir todos los objetivos específicos y generales planteados en el presente plan.



En caso de finalización de vigencia del mismo, y hasta renovación del siguiente, quedará en vigor el último plan de igualdad aprobado en pleno hasta aprobación del nuevo Plan por parte de la Entidad.

7.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN:

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tendrán como objetivo examinar la intervención que se está realizando a través de la puesta en marcha de las acciones propuestas y analizar el cumplimiento final de los objetivos previstos. Su planteamiento ha de tener en cuenta los efectos de la intervención en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las relaciones de género.

Para ello, la Comisión para la Igualdad tendrá que definir un proceso de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el Plan. Así pues, tendrá que determinar qué indicadores y herramientas de recogida de información se van a utilizar para que faciliten información desagregada por sexo sobre los resultados del Plan y el impacto en relación a la reducción de las desigualdades de acceso y desarrollo profesional. Igualmente tendrá que precisar los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto a corto como a medio y largo plazo.

La evaluación tendrá los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones, si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- La evaluación podrá estructurarse en tres ejes:
 - o Evaluación de resultados, en la que ha de tenerse en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados.
 - o Evaluación del proceso, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de



- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.

En cualquier fase del protocolo se **garantizará**:

- Un tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente. Desde que se formule la denuncia, por quien se designe se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona presuntamente acosada, como de la persona presuntamente acosadora, preservando su identidad.
- La protección de los derechos de la persona denunciante a su integridad física y moral, el derecho de la persona denunciada a la presunción de inocencia y los derechos de ambas partes a su dignidad e intimidad.
- Debido respeto, tanto al denunciante, quien en ningún caso podrá recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.
- Diligencia y celeridad: la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser resuelto en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.
- La sanción que pudiera corresponder a las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

2.- CONFIDENCIALIDAD.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente. Desde que se formu



denuncia, por quien se designe, se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona presuntamente acosada, como de la persona presuntamente acosadora, preservando su identidad.

Se dará a firmar a las personas implicadas en el proceso de un documento de confidencialidad donde se expresará el compromiso de las/os Asesoras/es Confidenciales y de la Comisión de Igualdad en sí, del la discreción en la duración de todo el procedimiento (ver Anexo II)

3.- ASESORÍA CONFIDENCIAL.

El Asesor o Asesora Confidencial es la persona que tramitará directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y por tanto, la persona encargada de tramitar las citadas quejas y/o denuncias en el Ayuntamiento de Almuñécar, realizando un Informe de Valoración que remitirá al Comité de Asesoramiento. Asistirá e informará a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posible, conforme a lo dispuesto en este protocolo. Su identidad y la forma en que podrá contactar con la Asesoría Confidencial se dará a conocer a todo el personal del Ayuntamiento de Almuñécar a través de los medios que se estimen oportunos.

Nombramiento: Podrá ser Asesor o Asesora cualquier empleada o empleado público del Ayuntamiento de Almuñécar.

Una vez nombrado asesora/or confidencial se deberá acreditar la posesión de formación en la materia en el plazo de tres meses.

La Comisión de Igualdad nombrará a la asesoría confidencial y elaborará un listado de asesoras/es confidenciales, en número no inferior a 4 personas que se divulgan adecuadamente. En el nombramiento se procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, se deberá tender a la paridad y garantizar que sean fácilmente accesibles por todo el personal del área o departamento de que se trate, teniendo en cuenta la estructura, ubicación y dispersión geográfica.

Esta Asesoría Confidencial actuará con el deber de máximo sigilo y confidencialidad de cuanto datos, hechos etc, conozca por razón de su nombramiento, no pudiendo sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado del ejercicio de sus funciones.

Principios de Actuación: Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.

Toda persona designada vendrá obligada a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

Cuando la víctima esté de acuerdo, se intentará la resolución informal. Serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa.

Las y los asesores confidenciales no podrán sufrir ningún perjuicio derivados del ejercicio de sus funciones.

La persona asesora no podrá tener, ni tendrá ni podrá haber tenido relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en el procedimiento.

La Asesoría Confidencial remitirá a la Comisión de Igualdad la queja y/o denuncia para información de apertura del protocolo y gestionar su trámite correspondiente.

3.1.- COMITÉ DE ASESORAMIENTO

La Comisión de igualdad actuará como Comité de Asesoramiento junto a las/os Asesoras/es Confidenciales para la actuación antes situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comité) a la que el Ayuntamiento deberá capacitar con formación específica en la materia.

3.1.- Principios de actuación.

En la designación de las personas integrantes del Comité se garantizará la abstención y recusación de sus miembros.

Todos los componentes de este Comité vendrán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas. Se deberá informar a todo el personal sobre la constitución del Comité y sus funciones, el Servicio de Relación Laborales dotará de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para el ejercicio eficaz de sus funciones.

Todos los componentes de este Comité vendrán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo trans



divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

3.2.- Funciones.

- Recibir todas las reclamaciones y denuncias por acoso sexual y por razón de sexo que sean presentadas.
- Investigar los supuestos de acoso con el fin de comprobar si hay base racional en la reclamación o denuncia para proponer, si ha lugar, las medidas necesarias para resolver la situación de acoso.
- Recibir y entrevistarse con las partes y con los testigos.
- Recomendar y gestionar ante la estructura competente en materia de personal municipal las medidas cautelares que se estimen necesarias.
- Recepcionar y valorar el informe de valoración inicial de la Asesoría Confidencial. A la vista del mismo, el Comité determinará el sobreseimiento (si no se apreciase indicios de acoso) o propuesta de continuar el procedimiento.
- Recepcionar la documentación y dictámenes periciales portada por las partes.
- Elaborar un informe motivado con las Conclusiones finales en el plazo de un mes a contar desde el momento que se solicita la intervención de este Comité. El contenido mínimo de estas Conclusiones son las recogidas en el artículo 13.5 de este Protocolo, entre las posibles recomendaciones puede incluir la de apertura de expediente disciplinario y la inmediata separación entre la persona denunciante y la denunciada.
- Del citado informe se trasladará de inmediato al Servicio de Relaciones Laborales o a la estructura competente en materia de personal municipal, siendo informada la Comisión para la Igualdad.
- Supervisar el efectivo cumplimiento, en todo caso, de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por las garantías incluidas en este protocolo y cualquier otra derivada de la naturaleza de sus funciones.
- Llevar a cabo un registro donde se anotarán las denuncias presentadas, tramitadas y finalizadas.

3.3.- Informe de Valoración y/o Conclusiones.

El Informe Valoración y/o de Conclusiones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:



- Relación nominal de las personas que integran el Comité de asesoramiento e identificación de las personas supuestamente acosadas y acosadoras mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: recepción del Informe de Valoración y propuesta de conclusiones elaborado por la Asesoría Confidencial.
- Otras actuaciones: Testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos, etc.

Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas (incluyendo las propuestas que estime oportunas, así como las propuestas de las personas responsables de su implantación y ejecución, y las medidas cautelares y de compensación a la víctima, en su caso).

Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

4.- CARACTERÍSTICAS Y TIPOLOGÍA CONTEMPLADAS EN EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Es posible enumerar algunos comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo:

4.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

Como conductas verbales estarían como ejemplos los siguientes:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.



- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comportamientos que tengan como objetivo la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo y la conservación del mismo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas.

Como conductas no verbales, estarían:

- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos, obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Como comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

Como Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual, puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual, que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuo a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.



El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Como conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona o que requieran una cualificación mucho mayor o mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrado de archivos del ordenador, manipulado de herramientas de trabajo causándoles un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.



4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad.

La discriminación por embarazo o maternidad es todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad. También constituye discriminación directa por razón de sexo (LO 3/2007, art.8).



La tipología de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad puede contemplar:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior o superior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...).
- Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

4.4. Cómo distinguir una situación de acoso sexual o por razón de sexo, del mobbing.

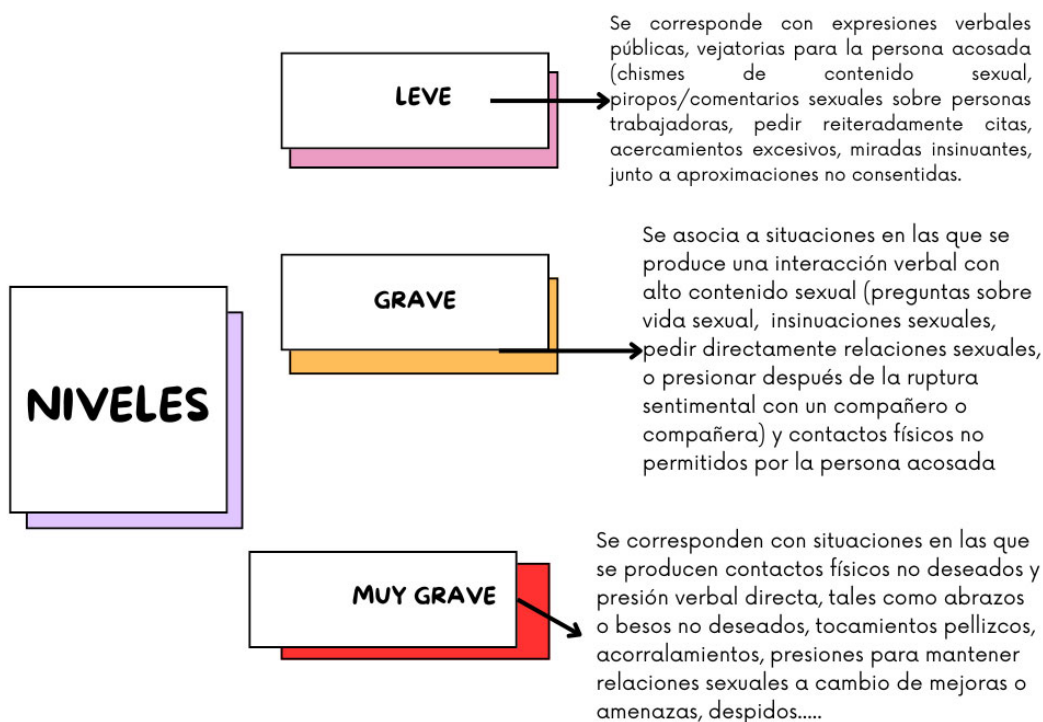
El mobbing o acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por mobbing toda conducta, práctica o comportamiento, que se produce en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter, sin que exista un componente sexual o de sexo que motive ese hostigamiento. El mobbing, según la Organización Mundial para la Salud (OMS), es el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo en el ámbito laboral. La OMS, indica varios factores que determinan que un comportamiento sea mobbing:

1. Que no sea un suceso puntual y que al menos se prolongue seis meses.
2. Que sea frecuente y suceda, por lo menos, una vez a la semana.
3. Que exista una víctima concreta, es decir, que no sea una situación de mal ambiente generalizado.
4. Que el acoso perpetrado no sea consecuencia de la conducta de la víctima.
5. Que el acosado no muestre un trastorno de personalidad previo con historial de conflictividad.

4.5. Grados de acoso sexual o por razón de sexo.

Dentro de los procedimientos de prevención y actuación para eliminar y erradicar acoso sexual y el acoso por razón de sexo, es importante conocer el nivel de gravedad de

de una escala preestablecida. En este sentido, establecemos tres niveles en cuanto a describir la gravedad de la situación relatada:



5.- Procedimiento de actuación:

Cuando aparece una situación susceptible de calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo, es necesario que las/os Agentes Confidenciales y la Comisión de Igualdad la aborde de forma ordenada y clara en un procedimiento interno acotado que pueda proteger a la posible víctima y respetar la presunción de inocencia de la presunta persona acosadora. Deberá recabarse la prueba disponible y ambas partes tendrán derecho a ser oídas. El procedimiento debe ser transparente y accesible para las partes, debiendo preservar el derecho a la intimidad y a la protección de los datos de las partes implicadas.

Los pasos a seguir y sus plazos quedan resumidos así:



Confidenciales”) para que tramite cada queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento.

- Las/os Asesoras/es Confidenciales contarán con el apoyo de la Comisión de Igualdad y del Centro Municipal de información a la mujer del Ayuntamiento de Almuñécar, y/o con una persona especializada en la materia.
- En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, se deberá indicar una persona suplente. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.
- Si no se ha designado a nadie en concreto, la denuncia deberá trasladarse al superior/a jerárquico/a. Si éste fuera la persona presunta acosadora, la denuncia deberá comunicarse al superior/a jerárquico/a común de las personas implicadas.
- Las denuncias no podrán ser anónimas.
- Se deberá garantizar la confidencialidad de la denuncia. Una vez recibida y recogida en el modelo citado, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
- Tras un primer análisis la Asesoría Confidencial podrá:
 - No admitir a trámite dicha denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios. De la resolución, que será motivada, se dará traslado a la persona denunciante y al Comité de Asesoramiento.
 - Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, si existen indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo, para lo que se recabará la mayor información posible a efectos de efectuar una primera valoración del caso, comunicando a las partes el código numérico asignado cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad. Tras lo cual, emitirá un Informe de Valoración dirigido al Comité de Asesoramiento.

2ª) Activación del protocolo:

- Una vez recibida, en el plazo máximo de **2 días laborables**, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.



- Las asesoras/es Confidenciales, realizarán una investigación rápida y confidencial en el término de **10 días laborables**, en la que se oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y se requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

3ª) Tramitación del expediente administrativo.

- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sean o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quiénes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante como a la víctima, quiénes en ningún caso, podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. No se presumirá la culpabilidad de la persona denunciada en ningún momento. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de las/os Asesoras/es Confidenciales, el Ayuntamiento adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las



personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, el Ayuntamiento separará en el mismo momento del conocimiento de la situación de acoso, a la presunta persona acosadora de la víctima.

- Finalizada la investigación, la/s persona/s que ha/n tramitado el expediente **elaborará un informe de valoración en el que se recogerán: los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.**
- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona o personas instructoras instarán al Ayuntamiento a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora y/o proceder a la denuncia judicial ante el órgano competente.
- Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.
- Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente al Ayuntamiento, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.
- Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Este procedimiento es estrictamente confidencial y la víctima podrá entablar comunicación únicamente con la/s persona/s instructora/s si así lo desea. Se adjunta como **Anexo II**, un documento a suscribir por las personas participantes en el expediente que recoge su obligación de confidencialidad sobre todas las cuestiones relacionadas con este tipo de expedientes.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

5.2. La resolución del expediente de acoso y sanciones



Una vez recibidas las conclusiones de las/s Asesoras/es Confidenciales se informará de todo el proceso y en todo momento a la Comisión de Igualdad, a través del informe anteriormente citado, se adoptarán las decisiones que considere oportunas en el plazo de **3 días laborables**, siendo el único capacitado para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora, mediante notificación administrativa.

A la vista del informe de valoración y de conclusiones elaborado, se procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona o personas instructoras del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que se pueden adoptar en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del Ayuntamiento.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando la normativa de infracciones y sanciones, por la que se rige según el tipo de empleado/a público/a, previsto en el Acuerdo de condiciones de trabajo o convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores que regula los casos de despido disciplinario. Ya que legalmente, los regímenes sancionadores se circunscriben a la negociación colectiva y al Estatuto de los Trabajadores. Estos documentos deben recoger una serie de conductas que se consideren infracciones y las sanciones que les correspondan. Igualmente pueden catalogarse las infracciones como leves, graves o muy graves o, en definitiva, la escala que proceda.
 - No obstante, en caso de sanción y con independencia de su alcance, esa sanción podrá ser impugnada por la persona trabajadora sancionada ante los tribunales de lo social competentes.

Las sanciones susceptibles de imponerse a la persona trabajadora por estos motivos son:

- Despido disciplinario.



- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un periodo de tiempo.

Existen circunstancias agravantes de las conductas de acoso:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

La reincidencia debidamente comprobada y denunciada con la interposición de la queja o denuncia del anexo III, será causa agravante.

La Comisión de adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención de detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento.

5.3. Seguimiento:



tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por el Ayuntamiento de Almuñecar de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En (...), a (...) de (...) de (...)

Firmado:

8.3.- MODELO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

| | | |
|--|--|---|
| PERSONA QUE DENUNCIA O PRESENTA QUEJA | | Persona afectada |
| | | Representantes de la plantilla |
| | | Recursos Humanos |
| | | Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar) |
| | | Otros (indicar) |



| | | |
|----------------------|--|---|
| TIPO DE ACOSO | | Sexual |
| | | Por razón de sexo |
| | | Otras discriminaciones (especificar) |

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

| | | |
|---|-------------|---------------|
| NOMBRE Y APELLIDOS | | |
| NIF | | |
| SEXO | | |
| PUESTO DE TRABAJO | | |
| CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO | | |
| VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO | | |
| DATOS DE CONTACTO | TLF: | EMAIL: |
| | | |

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

SOLICITUD

| | |
|--|--|
| | Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de género |
|--|--|

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:



Este documento deberá ser entregado/enviado a: (Indicar nombre, apellidos y forma de contacto de la persona de la entidad encargada de su recepción).

DISPOSICIÓN FINAL.

El Plan de igualdad del Ayuntamiento de Almuñécar tendrá una vigencia 2024-2028, sin perjuicio de su permanencia hasta la aprobación del siguiente Plan de igualdad.

Si hubiese una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Plan, quienes firman el mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

En Almuñécar, mayo de 2024

POR LA CORPORACIÓN

El Alcalde

D. Juan José Ruiz Joya

La Concejal Delegada Recursos Humanos y Personal

D^a M.^a Carmen Orce Martín

La Concejal Delegada de Igualdad

D^a.María del Carmen Reinoso Herrero

La Concejal Delegada de Empleo

D^a. Beatriz González Orce

POR LA JUNTA DE PERSONAL

D. Ismael Martín García

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

D. Joaquín Joya Martín

